



En este documento encontrarás información de **SATTUI** en relación a nuestra postura sobre el teletrabajo:

El teletrabajo viene para quedarse.

¿Qué hemos aprendido como consecuencia de la COVID-19?

¿Qué nos gustaría que regulara la normativa del teletrabajo?

* * * * *

EL TELETRABAJO VIENE PARA QUEDARSE

SATTUI es la única organización sindical que ha apoyado el teletrabajo, antes de la pandemia de la COVID-19, ofreciendo datos reales de su implantación en otras universidades españolas, en las universidades valencianas y en las cuatro universidades politécnicas del estado, mostrando que había convenios al respecto desde hace más de una década y pruebas piloto por todo el territorio.

Hemos demostrado como algunos rectores de universidades españolas se han tomado muy en serio este desafío y lo han defendido en sus campañas electorales. Os hemos presentado informes y estudios sobre las pautas que deberían tenerse en cuenta y también la opinión de expertos, centrándonos sobre todo en la efectividad del teletrabajo y en la conciliación familiar y la igualdad de hombres y mujeres.

El teletrabajo puede transformar nuestra sociedad por sus muchas implicaciones sociales, económicas y ecológicas. Pocas medidas como ésta pueden tener un impacto tan grande en muchas otras áreas. Además, la situación actual nos ha obligado a todas y todos a asumir de golpe y sin paliativos este avance tecnológico.

Hoy, el resto de sindicatos habla de regular el teletrabajo, y es verdad que debe hacerse.

Pero, dado que ya está en marcha y funcionando, con mejor o peor suerte, primero tenemos que dotar a las personas de aquello que necesitan para seguir practicándolo con efectividad. Es decir, hemos de estabilizar su funcionamiento, mientras apuntamos todos los defectos y los vamos corrigiendo.

La universidad debería preguntar a sus empleados y empleadas qué medios necesitan para teletrabajar y adquirirlos cuanto antes. No sólo eso, debería aprovechar este momento para formarlos y adquirir los medios que garanticen la seguridad del personal cuando tengan que trabajar en la universidad.

Es más que probable que algunos servicios no necesiten presencia física y que otros, solo la necesiten en días concretos de la semana usando el sistema de cita previa, como ya hacen otras administraciones.

¿QUÉ HEMOS APRENDIDO COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19?

A raíz de la COVID-19 el personal de la UVEG, sin que la universidad ni los sindicatos hubieran movido ni un solo dedo en aras de implementar esta forma de trabajo, han tenido que ingeniárselas y poner todo de su parte (formación, medios materiales, etc.) para que la actividad de la universidad no se paralizara.

Por supuesto que el teletrabajo precisa de una regulación de las condiciones para que pueda desarrollarse, pero también es cierto que, a día de hoy el teletrabajo se ha impuesto sin ningún tipo de previsión, negociación ni regulación, por parte de nadie. Es precisamente por eso que **SATTUI**, en tanto en cuanto continúe la pandemia, e incluso más allá de ella, insiste en que el teletrabajo debe de ser la primera opción, siempre que así se estime por parte del trabajador, salvo que resulte absoluta y obviamente imposible por el tipo de funciones desempeñadas, y mientras tanto organizaciones sindicales y universidades deben comprometerse a negociar la regulación de esta forma de trabajar.

Ya que los trabajadores nos hemos visto abocados/as a “apañárnoslas” para seguir trabajando desde casa, el primer reconocimiento que tienen que hacer la UPV / UVEG es permitir seguir teletrabajando a quien así lo requiera, hasta que la nueva regulación esté vigente. De lo contrario, se demostrará que todas las palabras de agradecimiento del equipo rectoral hacia nuestro esfuerzo, no habrán sido más que “una zanahoria que sólo pretendía que el burro siguiera tirando de la carga”.

Cuando llegó la pandemia, todos pusimos de nuestra parte para que la universidad no se paralizara y pudiéramos seguir dando servicio a la ciudadanía. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras no han dudado en poner sus recursos personales al servicio de la Universidad para que el trabajo pudiera seguir realizándose. Por ello, sería intolerable que, una vez resuelto el problema, los equipos rectorales impongan la vuelta al trabajo presencial, desechando la posibilidad de seguir con el teletrabajo.

¿QUÉ NOS GUSTARÍA QUE REGULARA LA NORMATIVA DEL TELETRABAJO?

Para evitar que las/os responsables de personal en centros, laboratorios, servicios, etc. puedan interpretar o aplicar medidas subjetivas y particulares en cuanto a condiciones o exigencias, que pretendan instaurarse para con la plantilla que opte por este modo de trabajo, se ha de negociar de inmediato una normativa que regule esta modalidad laboral.

Los puntos que **SATTUI** propone como principio de negociación son:

1. Dejar constancia de que la valoración del teletrabajo, no debe de hacerse desde la perspectiva de un "favor" que se hace al trabajador/a, sino como una mutua ganancia para las partes.



2. El personal tendrá los mismos derechos que si prestaran sus servicios en el centro de trabajo.
3. Tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, aplicando en todo caso la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo.
4. Habrá que determinar la distribución horaria del trabajador/a, con el fin de que el teletrabajo no suponga 12 horas disponibles al día para lo que pueda surgir.
5. Método de control/medición del volumen y concreción de trabajo a realizar en modo teletrabajo y modo presencial.
6. Dotar de los medios y la tecnología necesaria para desarrollar el trabajo.
7. Cuando el teletrabajo se lleva a cabo de forma regular, la Administración deberá cubrir los costes originados por motivo del teletrabajo, especialmente: comunicaciones, apoyo técnico, equipos informáticos, consumibles...
8. Establecer criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación en cualquier aspecto
9. Apertura de una consulta a todo el personal para determinar qué medios materiales se necesitan para teletrabajar: formación, portátiles, teléfonos de empresa, webcams, recambios, etc..
10. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad presencial, ya que en todo caso tendrá carácter voluntario.